

原 著

看護専門学校に所属する教員が 教務主任に期待する役割

新井 広子¹⁾, 松田 安弘²⁾, 山下 暢子²⁾, 服部 美香²⁾

1) 富岡看護専門学校

2) 群馬県立県民健康科学大学

目的：看護専門学校に所属する教員が教務主任に期待する役割を明らかにし、その特徴を考察することを通して、教務主任の役割遂行に向けた示唆を得る。

方法：全国の看護専門学校に所属する教員 632 名を対象に、郵送法により質問紙を配布し、245 名（回収率 38.8%）から回答を得た。このうち、自由回答式質問に回答した 241 名の記述を、Berelson, B. の方法論を参考にした看護教育学における内容分析を用いて分析した。

結果：【担当する授業の設計や展開の改善に必要な助言を行う】など 47 カテゴリーが形成された。

結論：教員が教務主任に期待する役割を表す 47 カテゴリーが明らかになった。これらの内容は、《教員個々の状況に応じてファカルティ・ディベロップメントの機会を提供する》など 9 つの特徴を示した。本研究の成果は、教務主任が自身の役割を明確にすることを助け、それに基づき役割を遂行していくことを可能にする。

キーワード：看護専門学校、教員、教務主任、役割、期待

1. 緒 言

保健師助産師看護師学校養成所指定規則は、「専任教員のうち 1 人は教務に関する主任者を置かなければならない」¹⁾と規定している。また、看護師等養成所の運営に関する指導ガイドラインは、教務主任となることのできる者の要件を、「専任教員の経験を 3 年以上有する者、厚生労働省が認定した教務主任養成講習会修了者、または、旧厚生労働省看護研修研究センターの幹部看護教員養成課程修了者、あるいは、これらと同等以上の学識経験を有すると認められる者」²⁾と規定している。これらは、看護専門学校に所属する教務主任が、規則上、専任教員の位置づけにあり、ある一定の

要件を満たせば、その職位に就くことができることを示す。しかし、教務主任の役割は「教務に関する」役割としか明記されておらず、詳細は不明である。

看護専門学校の教務主任の多くは、組織構成の複雑さに加え、業務内容や権限が規定されていないことにより、学校運営全般に携わり、教育に関する業務の他、人事管理や一般事務などの多くの業務を担っている^{3,4)}。そのため、種々雑多な業務を担う教務主任は、自身の果たすべき役割を見失い、役割を十分に理解して行動しているとは言えない状況にある。また、教務主任の役割に対する理解不足は、役割遂行に関わる自己評価を困難にし、教務主任が役割遂行に自信を持てない状況や

不安を生じさせている⁵⁾。

役割^{6,7)}とは、集団や社会のある地位を占める行為者が、その地位に対応した行動様式をその集団や社会によって期待される行動様式であり、また行為者自身も期待された行動様式を知覚し、それに対する評価を通してそれを受け入れ実現していく行動様式である。この定義は、教務主任の役割が、教員から期待された行動様式に基づき、それに対する教務主任自身の評価を経て明確にされることを意味する。これらは、教務主任が、教員からどのような行動様式を期待されているのか正確に知覚できない場合、期待された行動様式に対する評価が不十分になり、自身が果たすべき役割を明確にできない可能性があることを示す。

教務主任の役割に関する複数の研究は、教務主任が教員に対して、学生指導への支援や教授技術向上のための支援、クラス運営への支援など^{8,9)}を行っていることを明らかにしている。また、教務主任が、教員への助言や指導、業務の分担や調整に困難を知覚するとともに、職務内容や権限の不明確さ、教務主任の役割に対する理解不足による自己評価困難など多くの問題^{10,11)}に直面していることを明らかにしている。しかし、教務主任が自身の役割を明確にするための材料となり得る、教員が教務主任に期待する役割は明らかになっていない。

以上を前提とし、本研究は、看護専門学校に所属する教員が教務主任に期待する役割を明らかにすることを旨とする。この研究成果は、教務主任が自身の役割を明確にすることを助け、それに基づき役割を遂行していくことを可能にする。

II. 研究目的

看護専門学校に所属する教員が教務主任に期待する役割を明らかにし、その特徴を考察することを通して、教務主任の役割遂行に向けた示唆を得

る。

III. 研究方法

1. 研究対象者

全国の看護専門学校（2年課程通信制を除く）に所属する教員

2. 測定用具

以下の①②により構成される質問紙を作成した。

①教員が教務主任に期待する役割を問う質問

まず、対象者が仕事をする中で、実際に教務主任に役割を期待した場面を想起することを求めた。次に、自由回答式質問を2種類設定した。具体的には、「期待したことが実現した時の教務主任の行動や言動等を、その時の状況を含めて具体的にお書き下さい。」「期待したことが実現しなかった時の教務主任の行動や言動等を、その時の状況を含めて具体的にお書き下さい。」とした。

②対象者の特性を問う質問

14項目からなる選択回答式質問と実数記入式質問を設定した。質問項目は、所属する学校の所在地域、設置主体、教育課程等である。

測定用具の内容的妥当性は、専門家会議とパイロットスタディにより確保した。

3. データ収集

全国の看護専門学校から215校を層化無作為抽出した。抽出した学校の教育管理責任者に往復はがきを用いて研究協力を依頼し、承諾を得た学校の教育管理責任者宛に、質問紙等を郵送した。質問紙は無記名とし、返信用封筒を用いた個別投函により回収した。データ収集期間は、2018年6月7日から7月20日であった。

4. データ分析

1) 教員が教務主任に期待する役割を問う質問への回答の分析

Berelson, B. の方法論を参考にした看護教育学における内容分析¹²⁾を用いて分析した。研究のための問いを「教員は、教務主任にどのような役割を期待しているのか」、問いに対する回答文を「教員は、教務主任に（ ）という役割を期待している」と設定した。

各対象者の記述全体を文脈単位とし、文脈単位を研究のための問いに対する回答1つのみを含むよう記録単位へと分割した。次に、同一表現の記録単位、表現は異なるが意味内容が同一の記録単位を集約・整理し、同一記録単位群とした。この際、研究のための問いに対応していない、表現が抽象的かつ意味が不明瞭な記録単位は理由を明記し、除外した。さらに、個々の同一記録単位群を意味内容の類似性に基づき集約し、その類似性を的確に表すカテゴリネームに置き換え、カテゴリを形成した。最後に、各カテゴリに包含された記録単位の出現頻度を数量化し、集計した。

2) 対象者の特性を問う質問への回答の分析

Microsoft Excel 2016 を用い、記述統計量を算出した。

5. カテゴリの信頼性の確認

看護教育学における内容分析を用いた研究経験を持つ看護学研究者2名に、一致率算出の協力を依頼した。一致率は、Scott, W.A. の計算式を用いて算出し、信頼性確保の基準を70%以上とした。

6. 倫理的配慮

対象者の負担を最小限にするため、専門家会議の実施により、質問紙の内容的妥当性を検討した。また、対象者の情報を得る権利を保障するため、研究目的と意義、調査への協力方法、研究結果の

公表予定等を書面で説明した。対象者の自己決定の権利を保障するため、質問紙の返送をもって研究協力に同意が得られたものとするを明記し、無記名、個別投函により質問紙を回収した。さらに、対象者の個人情報保護のため、回答内容を分析する際は、コード化及び統計的处理を行った。なお、本研究は、群馬県立県民健康科学大学倫理委員会による承認（健科大倫第2017-46号）を得て実施した。

IV. 研究結果

研究協力の承諾が得られた96校の教員632名に質問紙を配布し、245名から回答を得た（回収率38.8%）。このうち、研究対象者の条件を満たし、自由回答式質問に回答があった241名の回答を分析対象とした。

1. 対象者の特性

対象者241名の教員経験年数は、平均8.6年（SD6.9）であった。また、教員が所属する学校の所在地域、設置主体、教育課程等は多様であった。（表1）

2. 教員が教務主任に期待する役割

対象者241名の記述は、401文脈単位、730記録単位に分割できた。このうち、教員が教務主任に期待する役割を明確に記述していた405記録単位を分析対象とした。

分析の結果、教員が教務主任に期待する役割を表す47カテゴリが形成された。（表2）

以下、47カテゴリのうち、記録単位数の多いものから順に結果を論述する。なお、【 】内はカテゴリを表し、「 」内は記録単位を表す。

【1. 問題解決の方向性を示す助言や提示などにより、教員自身が問題を解決できるように支援する】

このカテゴリは、「判断や決定に自信がない時に、

表1 対象者の特性

N=241

特性項目	項目の範囲・種類・度数・平均・標準偏差・百分率			
教員経験年数	1年未満から31年		平均 8.6年 (SD 6.9)	
臨床経験年数	3年から39年		平均 13.9年 (SD 6.8)	
学校の所在地域	北海道	8名 (3.3%)	東海・北陸	48名 (20.0%)
	東北	16名 (6.6%)	近畿	21名 (8.7%)
	東京	13名 (5.4%)	中国・四国	25名 (10.4%)
	関東・甲信越	76名 (31.5%)	九州・沖縄	34名 (14.1%)
学校の設置主体	国	16名 (6.7%)	学校法人	40名 (16.6%)
	都道府県	34名 (14.1%)	医療法人・社団法人他	35名 (14.5%)
	市町村	36名 (15.0%)	医師会	56名 (23.2%)
	日本赤十字社・厚生連他	21名 (8.7%)	その他	3名 (1.2%)
学校の教育課程	3年課程 (全日制)	176名 (73.0%)	2年課程 (定時制)	34名 (14.1%)
	3年課程 (定時制)	10名 (4.2%)	その他	5名 (2.1%)
	2年課程 (全日制)	16名 (6.6%)		

アドバイスする」等の記述から形成された。

【2. 教員の教育実践や業務の遂行状況を把握するために情報の収集を試みる】

このカテゴリは、「教員が負担を感じている業務の遂行状況を把握する」等の記述から形成された。

【3. 担当する授業の設計や展開の改善に必要な助言を行う】

このカテゴリは、「講義の授業案作成時に、他科目とのつながり、他科目の学習内容、進度などカリキュラム全体をふまえた助言をする」等の記述から形成された。

【4. 親身になって教員の相談に応じる】

このカテゴリは、「講義で困難を感じた時は、親身になって相談に乗る」等の記述から形成された。

【5. 教員の実践の成果を認めるとともに、課題があればそれを伝える】

このカテゴリは、「学生の指導方法について相談した際は、教員の指導を認める」等の記述から形成された。

【6. 教員の意見や判断を承認する】

このカテゴリは、「提案したことを認める」等の記述から形成された。

【7. 教員の要望を把握し、可能な限りそれに応じる】

このカテゴリは、「面接の機会を設け、次年度の業務担当に関する要望を聞く」等の記述から形成された。

【8. 教員の経験に応じて担当授業や担当業務を委譲する】

このカテゴリは、「教員の経験年数にバラつきがあり仕事の負荷に偏りがあった際に、仕事の分担を調整する」等の記述から形成された。

【9. 教員が話しやすい雰囲気や場面を作って対応する】

このカテゴリは、「教員と2人になった時に、教員の相談に応じる」等の記述から形成された。

【10. 単位修得不可や学籍異動の可能性のある学生とその保護者に対応する】

このカテゴリは、「補習実習が上手くすすめられない学生と面接する」等の記述から形成された。

【11. 新任教員の役割変化への不適応を回避するために適応に助力する】

このカテゴリは、「新任の教員が右も左もわからない状況の時、色々な相談にのる」等の記述から形成された。

表2 教員が教務主任に期待する役割を表すカテゴリと記録単位数

N=405

カテゴリ名	記録単位数 (%)
1. 問題解決の方向性を示す助言や提示などにより、教員自身が問題を解決できるように支援する	29 (7.2%)
2. 教員の教育実践や業務の遂行状況を把握するために情報の収集を試みる	26 (6.4%)
3. 担当する授業の設計や展開の改善に必要な助言を行う	25 (6.2%)
4. 親身になって教員の相談に応じる	25 (6.2%)
5. 教員の実践の成果を認めるとともに、課題があればそれを伝える	17 (4.2%)
6. 教員の意見や判断を承認する	17 (4.2%)
7. 教員の要望を把握し、可能な限りそれに応じる	17 (4.2%)
8. 教員の経験に応じて担当授業や担当業務を委譲する	17 (4.2%)
9. 教員が話しやすい雰囲気や場面を作って対応する	16 (4.0%)
10. 単位修得不可や学籍異動の可能性のある学生とその保護者に対応する	15 (3.7%)
11. 新任教員の役割変化への不適応を回避するために適応に助力する	14 (3.5%)
12. 教育計画の円滑な実施に向けて、学外関係者との関係性に配慮しつつ教務の責任者として対応する	14 (3.5%)
13. 学生への指導上の困難克服につながる助言を行う	13 (3.2%)
14. 教員や学生の意向を反映して教育実践や業務内容に関わる重要事項を決定する	12 (3.0%)
15. 全教員に公平に対応する	12 (3.0%)
16. 授業日時変更の希望に応じる	11 (2.7%)
17. 教員単独では指導困難な学生の状況把握を試み、その状況に応じて対応する	9 (2.2%)
18. 可能な限り教員の休暇取得の希望に応じる	8 (2.0%)
19. 教員の長所を見極め、それを発揮できる機会を提供する	7 (1.7%)
20. 単独あるいは決められた人員では授業や業務遂行が困難な場合、支援する教員を配置する	7 (1.7%)
21. 家族役割と教員役割の遂行の両立を支援する	7 (1.7%)
22. クレームを訴える学生や保護者への対応を主導する	7 (1.7%)
23. 教育実践の統一に向けて、全教員に教育方針を周知する	7 (1.7%)
24. 教員自身が対処できなかった問題への対処代行の経緯と結果を伝える	6 (1.5%)
25. 教員の職務遂行の現状や意見を管理職に代弁する	6 (1.5%)
26. 教育に必要な人員や経費の必要性を管理職に伝える	5 (1.2%)
27. 学生への指導の模範を示す	5 (1.2%)
28. 円滑な業務遂行に向けて、業務内容を詳細に説明する	5 (1.2%)
29. 助言や代行によりクラス担任の業務遂行を支援する	4 (1.0%)
30. 業務遂行への意欲を高めるような言葉をかける	4 (1.0%)
31. 教育実践の質向上につながる学習機会を提供する	4 (1.0%)
32. 教員の許容範囲を超える業務を補助する	3 (0.7%)
33. 教員の負担軽減に向けて、教員の新規採用や事務職員への業務移譲を検討する	3 (0.7%)
34. 同時期の担当授業の集中や使用教室の重複を回避する時間割表を作成する	3 (0.7%)
35. 教員の経験や計画性を考慮して、キャリア・ディベロップメントに向けた助言を行う	3 (0.7%)
36. 実施した授業の改善につながる助言を行う	3 (0.7%)
37. 教員の体調に配慮し、職務遂行よりも体調管理の優先を勧める	3 (0.7%)
38. 教員間の良好な関係形成に向けて、勤務時間外に交流の機会を設定する	3 (0.7%)
39. 教員の休暇取得に伴い業務の調整や代行が必要な事項に対処する	2 (0.5%)
40. 組織の指示命令系統に沿って指示を出す	2 (0.5%)
41. 学生に提供する授業の質保障に向けて、非常勤講師の変更の可否を検討する	2 (0.5%)
42. 健康障害により学業に支障を来す学生に適切に対処する	2 (0.5%)
43. 実習評価上の困難克服につながる助言を行う	1 (0.2%)
44. 学生が不満を持つ他の教員に助言を行う	1 (0.2%)
45. 他の教員に説明が必要な内容を補足する	1 (0.2%)
46. 年間の業務担当教員を早期に決定する	1 (0.2%)
47. 授業の時間割に合わせて会議の開催時間を設定する	1 (0.2%)
記録単位数総数	405 (100.0%)

【12. 教育計画の円滑な実施に向けて、学外関係者との関係性に配慮しつつ教務の責任者として対応する】

このカテゴリは、「実習で問題がなくても、部長とコミュニケーションをとり、学校と病院との関係づくりをする」等の記述から形成された。

【13. 学生への指導上の困難克服につながる助言を行う】

このカテゴリは、「対応が難しい学生への指導について、対応方法を助言する」等の記述から形成された。

【14. 教員や学生の意向を反映して教育実践や業務内容に関わる重要事項を決定する】

このカテゴリは、「今年度の学科の教育目標や方針を、実際にどう運営していくかについては教員全体の会議にかける」等の記述から形成された。

【15. 全教員に公平に対応する】

このカテゴリは、「公平に教員に接する」等の記述から形成された。

【16. 授業日時変更の希望に応じる】

このカテゴリは、「実習中の授業変更の依頼に、すぐに対応する」等の記述から形成された。

【17. 教員単独では指導困難な学生の状況把握を試み、その状況に応じて対応する】

このカテゴリは、「学習困難の学生の実習状況を見に行く」等の記述から形成された。

【18. 可能な限り教員の休暇取得の希望に応じる】

このカテゴリは、「急な休暇が欲しい時に、調整する」等の記述から形成された。

【19. 教員の長所を見極め、それを発揮できる機会を提供する】

このカテゴリは、「教員個々の強みを見極める」等の記述から形成された。

【20. 単独あるいは決められた人員では授業や業務遂行が困難な場合、支援する教員を配置する】

このカテゴリは、「担当領域の演習指導の年間の不足人数とその時間をまとめて伝えと、他の領

域の教員へ調整をかける」等の記述から形成された。

【21. 家族役割と教員役割の遂行の両立を支援する】

このカテゴリは、「家族の介護のことを相談した時、介護休暇の取得を勧める」等の記述から形成された。

【22. クレームを訴える学生や保護者への対応を主導する】

このカテゴリは、「学生からのクレームに関する面談で主として面談する」等の記述から形成された。

【23. 教育実践の統一に向けて、全教員に教育方針を周知する】

このカテゴリは、「今年度の学科の指導目標や方針を明らかにする」等の記述から形成された。

【24. 教員自身が対処できなかった問題への対処代行の経緯と結果を伝える】

このカテゴリは、「実習指導中の教員に代わって、担任をしている学生に生じた問題に対応した際は、その内容をすぐに連絡する」等の記述から形成された。

【25. 教員の職務遂行の現状や意見を管理職に代弁する】

このカテゴリは、「副校長に教員の考えを代わりに伝える」等の記述から形成された。

【26. 教育に必要な人員や経費の必要性を管理職に伝える】

このカテゴリは、「演習に動員が必要な教員の人数を、教員と一緒に副校長に依頼に行く」等の記述から形成された。

【27. 学生への指導の模範を示す】

このカテゴリは、「教員初期の頃、学生指導のモデルを見せる」等の記述から形成された。

【28. 円滑な業務遂行に向けて、業務内容を詳細に説明する】

このカテゴリは、「学籍の管理や内申書などの書

類の書き方について丁寧に説明する」等の記述から形成された。

【29. 助言や代行によりクラス担任の業務遂行を支援する】

このカテゴリは、「クラス担任が国家試験対策について相談した際、概要や勉強方法の工夫等をクラスに説明する」等の記述から形成された。

【30. 業務遂行への意欲を高めるような言葉をかける】

このカテゴリは、「業務分担を決める際、教員がやってみようと思える、背中を押す一言をかける」等の記述から形成された。

【31. 教育実践の質向上につながる学習機会を提供する】

このカテゴリは、「夏休み中に看護過程の勉強会を開催する」等の記述から形成された。

【32. 教員の許容範囲を超える業務を補助する】

このカテゴリは、「日頃の業務の中で、業務が重なっている時は、「～してほしい」と思う前に、業務を補佐する」等の記述から形成された。

【33. 教員の負担軽減に向けて、教員の新規採用や事務職員への業務移譲を検討する】

このカテゴリは、「教員の退職により担当科目の時間数が多くなった時に、教員の負担が多くならないよう新たに教員を採用する」等の記述から形成された。

【34. 同時期の担当授業の集中や使用教室の重複を回避する時間割表を作成する】

このカテゴリは、「時間割を作る際は、どの教員がいつ実習なのかをふまえ綿密に組む」等の記述から形成された。

【35. 教員の経験や計画性を考慮して、キャリア・ディベロップメントに向けた助言を行う】

このカテゴリは、「臨床看護師から教員になった際、今後のキャリア形成について助言する」等の記述から形成された。

【36. 実施した授業の改善につながる助言を行う】

このカテゴリは、「講義の実際についてアドバイスをする」等の記述から形成された。

【37. 教員の体調に配慮し、職務遂行よりも体調管理の優先を勧める】

このカテゴリは、「受診を優先させ、体調へ配慮する」等の記述から形成された。

【38. 教員間の良好な関係形成に向けて、勤務時間外に交流の機会を設定する】

このカテゴリは、「仕事以外で食事会や旅行などの声かけをする」等の記述から形成された。

【39. 教員の休暇取得に伴い業務の調整や代行が必要な事項に対処する】

このカテゴリは、「体調不良で、当日担当している実習指導へ行けない状況の時に、数日休暇が取れるよう担当業務の調整をする」等の記述から形成された。

【40. 組織の指示命令系統に沿って指示を出す】

このカテゴリは、「組織として機能するようにトップダウンで命令をする」等の記述から形成された。

【41. 学生に提供する授業の質保障に向けて、非常勤講師の変更の可否を検討する】

このカテゴリは、「非常勤講師の講義の実際から、次年度の非常勤講師を変更する」等の記述から形成された。

【42. 健康障害により学業に支障を来す学生に適切に対処する】

このカテゴリは、「健康障害に伴う問題行動により学業に支障を来している学生と面談する」等の記述から形成された。

【43. 実習評価上の困難克服につながる助言を行う】

このカテゴリは、「実習の評価内容に悩んでいる時は、適切な時に指導をする」という記述から形成された。

【44. 学生が不満を持つ他の教員に助言を行う】

このカテゴリは、「指導教員の不満を訴える学生

との話から、指導教員にアドバイスをする」という記述から形成された。

【45. 他の教員に説明が必要な内容を補足する】

このカテゴリは、「教員対象の勉強会では、担当の教員が質疑応答の説明に困った場面で説明に入り、助け舟を出す」という記述から形成された。

【46. 年間の業務担当教員を早期に決定する】

このカテゴリは、「一年間の学校行事の先を見通し、担当教員を早めに決める」という記述から形成された。

【47. 授業の時間割に合わせて会議の開催時間を設定する】

このカテゴリは、「教務会議の日時を時間割の中に決めることを提案した際は、時間割の中に会議の時間を設定する」という記述から形成された。

3. カテゴリの信頼性

カテゴリへの分類の一致率は、89.8%, 94.9%であった。

V. 考 察

本研究は、対象者に、所属する学校の所在地域、設置主体、教育課程、教員経験年数等が多様な特性を持つ教員を含んでいる。そのため、本研究の結果である47カテゴリは、多様な背景を持つ教員の回答を反映して形成されており、教員が教務主任に期待する役割の全容を表している可能性を示唆する。

1. 教員が教務主任に期待する役割の特徴

本研究の結果である47カテゴリと文献を照合し、教員が教務主任に期待する役割の特徴を考察する。

第1に、【3. 担当する授業の設計や展開の改善に必要な助言を行う】【36. 実施した授業の改善につながる助言を行う】【43. 実習評価上の困難

克服につながる助言を行う】に着目した。教員が教育目標達成を目指し、効果的に授業を展開するためには、授業成立に向けて、教育内容への精通、授業設計に必要な基礎知識や授業展開に必要な技術の修得、授業評価のための知識と技術の修得といった準備状態を整える必要がある¹³⁾。これは、【3】【36】【43】が、教育目標の達成に向けて、担当授業の設計や展開、授業評価のための知識と技術の修得といった準備状態を整え、教員自ら困難を克服し、授業を改善できるような支援を教務主任に期待していることを示す。

これに関連して、【13. 学生への指導上の困難克服につながる助言を行う】【27. 学生への指導の模範を示す】に着目した。指導とは、教育目標の達成に向けて、適切な学習活動を組織し、目標に到達するまでの一連の働きかけの過程である¹⁴⁾。また、【27】が表す模範は、見習うべき手本やモデルのことである。先行研究¹⁵⁾は、教員のロールモデル行動が、学生の学習環境を整え、質の高い教授活動を展開し授業の目的・目標の達成をめざすという特徴を持つことを明らかにした。これらは、【13】【27】が、学生への教育的な働きかけの過程で直面する困難に対して、教員自らそれを克服し、質の高い教授活動を展開できるような支援を教務主任に期待していることを示す。また、【3】【36】【43】【13】【27】に共通する、教育目標の達成をめざした質の高い教授活動の展開への支援は、教員としてより良くなることを助ける教育、すなわち、ファカルティ・ディベロップメント¹⁶⁾を意味する。

これに関連して、【31. 教育実践の質向上につながる学習機会を提供する】【19. 教員の長所を見極め、それを発揮できる機会を提供する】【35. 教員の経験や計画性を考慮して、キャリア・ディベロップメントに向けた助言を行う】に着目した。【31】が表す学習機会の提供は、教員の学習ニーズ及び教育ニーズを充足することへの支援につな

がる。看護学教員の学習ニードとは、学習者である教員が学習を要望する知識・技術・態度である¹⁷⁾。また、教育ニードとは、教員が所属する組織の一員として目標達成、もしくは目標達成向上に向け、学習すべき知識・技術・態度であり、学習ニードとともに学習によって充足または獲得可能である¹⁸⁾。【31】は、教育活動の質向上につながる学習ニード及び教育ニードを充足できる支援を教務主任に期待していることを示す。また、【19】が表す長所を見極めるとは、適性を適切に評価することである。適性とは、課題や仕事を適切かつ効果的に成し遂げられる潜在面、顕在面での能力や特性をいう¹⁹⁾。【19】は、教員の適性を適切に評価し、将来的な可能性をも含めてそれを発揮できるような支援を教務主任に期待していることを示す。さらに、【35】が表すキャリア・ディベロップメントとは、仕事の経験を積み重ねることで自分の職業能力を育てていくことである²⁰⁾。【35】は、教員が個々の経験や計画に基づき、自身の職業能力を発達させていくことができるような支援を教務主任に期待していることを示す。次に、【11. 新人教員の役割変化への不適応を回避するために適応に助力する】に着目した。先行研究²¹⁾は、新人教員が、手持ち資源活用による円滑な授業展開と資源枯渇による不確実な授業展開などを経験していることを明らかにした。【11】が表す適応とは、人が刻々と変化する環境に応じた行動を行うことができることであり、行動を調整したり、所与の課題を解決したり、必要なことを学習したり、目標を追求したりすることができることである²²⁾。これらは、【11】が、新人教員が役割移行に伴う変化に応じた行動をとることができるような支援を教務主任に期待しており、【31】【19】【35】と同様に、教員としてより良くなることを助ける教育、すなわち、ファカルティ・ディベロップメントの提供を求めていることを示す。

以上は、教員が教務主任に期待する役割を表す

【3】【36】【43】【13】【27】【31】【19】【35】【11】が、《教員個々の状況に応じてファカルティ・ディベロップメントの機会を提供する》という特徴を持つことを示す。

第2に、【1. 問題解決の方向性を示す助言や提示などにより、教員自身が問題を解決できるように支援する】【24. 教員自身が対処できなかった問題への対処代行の経緯と結果を伝える】に着目した。問題解決とは、問題点を発見し、それを理解し、解決のための方策を生み出し、評価しつつ実行に移していくプロセスである²³⁾。看護職は専門職であり、職業活動上の自律性が求められる²⁴⁾。自律性とは、他からの支配や制約を排し、自分の立てた規律に従って自らを規制しながら行動することである²⁵⁾。【1】は、職業活動上の問題解決過程において、自分の行動を自分の立てた規律に従って正しく規制することが教員に求められていることを表す。【24】は、教員が解決できなかった問題を自身の力で解決できるようになるために、その情報を得たいという願いの現れである可能性が高い。これらは、【1】【24】が、教員自身が職業活動上の問題を解決できるように、教員の自律性を尊重した支援を教務主任に期待していることを示す。

これに関連して、【6. 教員の意見や判断を承認する】【5. 教員の実践の成果を認めるとともに、課題があればそれを伝える】に着目した。承認とは、正当または真実と認めることである。教員が正当または真実と認めてもらいたいと願う事柄は、教員の意見や判断の内容や実践の成果であり、他からの支配や助言を受けず、自分の行動を自分の立てた規律に従って正しく規制した結果でもある。これらは、【6】【5】が、教員の自律性を尊重した支援を教務主任に期待していることを示す。

以上は、【1】【24】【6】【5】が、《教員の職業活動上の自律性を尊重する》という特徴を持つことを示す。

第3に、【46. 年間の業務担当教員を早期に決定する】【47. 授業の時間割に合わせて会議の開催時間を設定する】【16. 授業日時変更の希望に応じる】に着目した。先行研究²⁶⁾は、教員が多種・多量の業務担当による身体的・精神的負担という問題に直面することを明らかにした。このような現状は、担当する授業に加え、多種多様な業務を同時に遂行し、それが教員の負担になり、授業の準備や業務遂行の効率や効果に影響を及ぼす可能性を示唆する。そのため、教員が、担当する複数の授業や業務を効率的かつ効果的に並行しながら目標を達成していくには、綿密な計画が必要になる。これらは、【46】【47】【16】が、担当する複数の授業や業務を効率的かつ効果的に遂行し、目標を達成するための計画立案に必要な支援を教務主任に期待していることを示す。

これに関連して、【28. 円滑な業務遂行に向けて、業務内容を詳細に説明する】に着目した。組織構造は、あらゆる人間が自らに与えられた仕事を容易にできるようになっていなければならない²⁷⁾。これは、教員が担当する業務内容の具体的、個別的な情報提供が必要であり、それが円滑な業務遂行、すなわち、効率的な業務遂行につながることを示す。

以上は、【46】【47】【16】【28】が、《目標達成に向けた綿密な計画立案と効率的かつ効果的な職務遂行を支援する》という特徴を持つことを示す。

第4に、【8. 教員の経験に応じて担当授業や担当業務を委譲する】に着目した。先行研究²⁸⁾は、教員が、新たな内容の授業やクラス運営を担当するなど教員の経験の累積に伴う役割の拡大により、充実感を感じる一方、その重責や負担感に疲弊し、不全感を感じることを明らかにした。【8】は、教員の経験に裏付けられた教員の能力や可能性を考慮し、担当の授業や業務を適切に配分することを教務主任に期待していることを示す。

これに関連して、【32. 教員の許容範囲を超える業務を補助する】に着目した。許容範囲を超える業務は、教員にとって仕事上の要求度が高い業務である。仕事上の要求度は、その仕事の内容により規定されるが、許容の度合いは、担当する者の能力や経験などの個人特性によって異なる²⁹⁾。【32】は、教員の能力や経験などの個人特性を見極め、教員個々に配分された業務の遂行を支援することを教務主任に期待していることを示す。

これに関連して、【33. 教員の負担軽減に向けて、教員の新規採用や事務職員への業務移譲を検討する】に着目した。先行研究³⁰⁾は、事務職員が担当すべき一般事務の一部を教員が担当していることを明らかにした。教員は複数の授業や業務を担当し、それにより多くの負担を強いられ、また、教員の人員不足や欠員により、教育活動の質を維持できない現状がある。【33】は、教員の負担を考慮して、教員が担当している業務内容を吟味し、組織全体の中での適正な配分や調整を教務主任に期待していることを示す。

以上は、【8】【32】【33】が、《教員の個人特性や負担を見極めた上で、教員が担当する授業や業務を調整する》という特徴を持つことを示す。

第5に、【10. 単位修得不可や学籍異動の可能性のある学生とその保護者に対応する】に着目した。教員は、単位修得不可や学籍異動の可能性のある学生とその保護者への対応に際して、学生の学業継続に関わる重大な判断を求められる。このような重大な判断とそれに基づく行動には重責を伴うため、教員単独での対応は困難である。【10】は、教員単独では困難な学生の学業継続に関わる重大な判断とそれに基づく対応を教務主任に期待していることを示す。

これに関連して、【42. 健康障害により学業に支障を来す学生に適切に対処する】に着目した。先行研究³¹⁾は、学生の休学や退学の理由として「健康上の理由」が多いことを明らかにした。【42】

もまた、学生の学業継続に関わる重大な判断とそれに基づく対応を教務主任に期待していることを示す。次に、【22. クレームを訴える学生や保護者への対応を主導する】に着目した。【22】を形成した記録単位は、実習の単位修得不可の判定に対する保護者の受け入れ困難という内容を表していた。単位修得や学籍異動に関わる内容への対応は、教員単独では難しく、教務主任の教員としての経験知を活かした対応や組織的な対応が求められる。【22】は、教員に代わって、学生の学業継続に関わる重大な判断とそれに基づく対応への主導を教務主任に期待していることを示す。

以上は、【10】【42】【22】が、《教員単独では困難な学生の学業継続に関わる重大な判断とそれに基づく対応を主導する》という特徴を持つことを示す。

第6に、【20. 単独あるいは決められた人員では授業や業務遂行が困難な場合、支援する教員を配置する】に着目した。先行研究³²⁾は、教員が教員の人員不足・欠員による教育活動の質維持困難という問題に直面していることを明らかにした。これは、教員が不十分な人的資源の中で授業や業務を行う場合、教育活動の質が維持できないといった問題が生じやすいことを示す。【20】は、実践する教育活動の質を保障するための人的資源の確保を教務主任に期待していることを示す。次に、【34. 同時期の担当授業の集中や使用教室の重複を回避する時間割表を作成する】【26. 教育に必要な人員や経費の必要性を管理職に伝える】に着目した。人的資源、物的資源などの整備は、教育目標の達成を目指した教育活動を展開するために必要となる³³⁾。これは、【34】【26】が、教育の質を保障するために、それに影響する人的資源や物的資源の整備を教務主任に期待していることを示す。

これに関連して、【41. 学生に提供する授業の質保障に向けて、非常勤講師の変更の可否を検討す

る】に着目した。看護専門学校が提供する教育は、専任教員だけでなく多くの非常勤講師によって担われている³⁴⁾。そのため、非常勤講師に対しても、学校の教育理念や学校が講師に期待する内容等への理解を求め、教育目標の達成に向けて協力を得る必要がある³⁵⁾。【41】は、教育活動の質保障に向けた授業担当の適切性の検討を教務主任に期待していることを示す。次に、【12. 教育計画の円滑な実施に向けて、学外関係者との関係性に配慮しつつ教務の責任者として対応する】に着目した。学校は、教育計画の実施により提供する教育の質を保障している。教務主任は、学校の教育に関する事務を学校全体の立場から総括して専門的に担当する職位³⁶⁾にあり、【12】は、教務主任が教育の質を保障する教育活動に責任をもつ立場から、学外関係者の協力を得ながら円滑に教育計画を推進することへの教員の期待を示す。

これに関連して、【29. 助言や代行によりクラス担任の業務遂行を支援する】【39. 教員の休暇取得に伴い業務の調整や代行が必要な事項に対処する】に着目した。教員は、担当授業と業務の遂行を通して、学校運営に参画し、教育機能の発揮に関与している。先行研究³⁷⁾は、教員が教員間の担当業務の不平等や業務の習慣化による活動意欲の減退などの問題に直面していることを明らかにした。【29】【39】は、このような状況にある教員が、業務遂行に対する助言、業務の調整や代行を求めていることを表しており、学校の教育機能の低下を防ぐ教務主任の支援を期待していることを示す。

これに関連して、【45. 他の教員に説明が必要な内容を補足する】【44. 学生が不満を持つ他の教員に助言を行う】に着目した。学校の機能発揮の際に生じる教育上の問題は、「学習者」ばかりにその原因があるとは限らず、「教育者」や「学習・職場の環境や教育プログラム」にも原因があることやそれが単数ではなく複数のこともある³⁸⁾。【45】

【44】は、全教員が協働して学校の教育機能が発揮されるように、他の教員に原因がある教育上の問題に対して、その状況を把握している教員が、教務主任による対処を期待していることを示す。

これに関連して、【2. 教員の教育実践や業務の遂行状況を把握するために情報の収集を試みる】【17. 教員単独では指導困難な学生の状況把握を試み、その状況に応じた対応をする】に着目した。先行研究³⁹⁾は、教員が教育実践や業務遂行に関わる様々な問題に直面していることを明らかにした。教員の教育実践や業務遂行に関わる様々な問題への直面は、それらを停滞させ、目標の達成を阻害する。教員は、自身の教育実践や業務遂行の進行状況が学校の教育機能に影響することを十分に認識しており、【2】【17】は、学校の教育機能の発揮に関わる教員各々の実践状況の把握を教務主任に期待していることを示す。

以上は、【20】【34】【26】【41】【12】【29】【39】【45】【44】【2】【17】が、《教員個々の実践による教育機能の発揮状況を査定し、学校が提供する教育の質を保障する》という特徴を持つことを示す。

第7に、【40. 組織の指示命令系統に沿って指示を出す】【23. 教育実践の統一に向けて、全教員に教育方針を周知する】【14. 教員や学生の意向を反映して教育実践や業務内容に関わる重要事項を決定する】【25. 教員の職務遂行の現状や意見を管理職に代弁する】【30. 業務遂行への意欲を高めるような言葉をかける】に着目した。組織の目標達成に向けたリーダーの機能⁴⁰⁾とは、①計画や政策を立案する、②政策や目標を執行する、③外部に対して集団を代表する、④集団内部の調整や仲裁を通して統制、賞罰の執行をする、⑤象徴者として、また成員の感情的焦点となって集団の統一に貢献するなどである。【40】が表す組織の指示命令系統に準じた行動は、リーダーの機能である②の政策や目標の執行と④の集団内部の調整や仲裁を通して統制を執行するに相当する。【23】

は、①の立案した計画や政策を②の執行に向けて、教員にそれらを周知し、統一する行動であり④の集団内部の調整に相当する。【14】は、成員や成員が目標達成を目指す対象者の意向を反映しながら職務遂行に関わる重要な計画を決定する行動であり、リーダーの機能①に相当する。【25】は、教員の職務遂行の現状や意見を、教員を代表して管理者に伝えるという行動を表しており、教員集団を内部とした時に管理職を教員集団の外部とみることができ、リーダーの機能③に相当する。【30】は、教員の業務遂行への意欲といった教員の感情に焦点化された行動であり、リーダーの機能⑤に相当する。これらは、【40】【23】【14】【25】【30】が、教員が組織の目標達成に必要なリーダーとしての機能を発揮することを教務主任に期待していることを示す。また、このことは、教員が教務主任を教員集団のリーダーとして認知していることを示す。

リーダーには、組織の目標達成に向けた機能だけでなく、同時に、集団の維持に向けて機能することも求められる⁴¹⁾。集団を維持するために必要なリーダーの機能⁴²⁾とは、①職場の問題に対して成員に意見を求める、②成員の申し出の内容を実現するために努力する、③成員の個人的な問題に気を配る、④成員と仕事のことを気軽に話し合う、⑤全成員を公平に扱うなどである。これに関連して、【7. 教員の要望を把握し、可能な限りそれに応じる】【4. 親身になって教員の相談に応じる】【15. 全教員に公平に対応する】に着目した。【7】は、成員に求めた職業上の問題などに関する意見や成員の要望を理解した上で、可能な限りその実現を試みる行動を表しており、リーダーの機能①と②に相当する。【4】は、親身になって教員の個別の相談に応じる行動を表しており、リーダーの機能③と④に相当する。【15】は、全教員に公平に対応する行動を表しており、リーダーの機能⑤に相当する。これらは、【7】【4】

【15】が、教員が組織の維持に必要なリーダーとしての機能を発揮することを教務主任に期待していることを示す。

以上は、【40】【23】【14】【25】【30】【7】【4】【15】が、《組織の目標達成と維持に必要なリーダーとしての機能を発揮する》という特徴を持つことを示す。

第8に、【21. 家族役割と教員役割の遂行の両立を支援する】【18. 可能な限り教員の休暇取得の希望に応じる】に着目した。【21】が表す家族役割と教員役割の両立は、ワーク・ライフ・バランスのことであり、仕事と生活の両立を無理なく実現できる状態である⁴³⁾。また、【18】が表す休暇の1つである年次有給休暇は、日常の労働生活からの解放による長期的視点での労働力の涵養・保全を意図するものであり⁴⁴⁾、ワーク・ライフ・バランスを保つ機会にもなる。教員の生活の充実、効果的な職務遂行につながるといった好循環を生じさせ、教員が職務に専念できる状況をもたらす可能性を示す。これらは、【21】【18】が、教員が職務に専念できるような状況を作ることを教務主任に期待していることを示す。

これに関連して、【37. 教員の体調に配慮し、職務遂行よりも体調管理の優先を勧める】に着目した。組織の管理的な立場にある者は、個々人の良好な健康状態が組織の機能の発揮つながることを理解した上で、職務に専念できる状況を作る必要がある⁴⁵⁾。

以上は、【21】【18】【37】が、《教員が職務に専念できる状況を作る》という特徴を持つことを示す。

第9に、【38. 教員間の良好な関係形成に向けて、勤務時間外に交流の機会を設定する】【9. 教員が話しやすい雰囲気や場面を作って対応する】に着目した。集団や組織に所属する個人の行動は、担当する職務や役割、諸規則などの制度的側面、作業方法や作業環境などの物理的側面によって規定されるばかりではなく、現実の個人対個人の関

係、集団や組織に対する感情などの人間的側面によって規定される⁴⁶⁾。この個人と個人の関係性や組織に対する感情は、組織構成員個々が果たすべき役割を促進あるいは停滞させる要因にもなる⁴⁷⁾。

以上は、【38】【9】が、《教員として果たすべき役割を円滑に遂行できるような良好な環境を提供する》という特徴を持つことを示す。

2. 教務主任の役割遂行に向けた示唆

本研究の成果は、教員が教務主任に期待する役割を表す内容であり、教務主任が自身の役割を明確にするための材料となり得る。教務主任の役割は、教員に期待される教務主任という地位に対応した行動様式であり、本研究の成果に表される内容を、教務主任も知覚し、自身の評価に基づいて、果たすべき役割を明確にし、それを実現していく行動様式である。そこで、考察を通して見出した教員が期待する教務主任の役割の特徴から、教務主任としての筆者が自身の役割遂行に向けて得た示唆の一例を示す。

考察を通して見出した特徴のうち《教員個々の状況に応じてファカルティ・ディベロップメントの機会を提供する》《教員の職業活動上の自律性を尊重する》に着目した。看護職は専門職であり、職業活動を継続する限り、生涯、自律的に学習し続ける必要がある⁴⁸⁾。これは、専門職である教員が、教員としてより良くなるための教育を、自律的な自己学習の継続によって成し遂げていくことの重要性を示す。そのため、教務主任は、ファカルティ・ディベロップメントの機会の提供を期待する教員に対して、教員が他律的、依存的にならず、自律的に学習することを支援する必要がある。

以上は、教務主任の役割が、「教員の専門職としての自律性を尊重しつつ、教員自身が自己学習を継続的に実施できるように、教員個々の状況に応じてファカルティ・ディベロップメントを支援する」であることを示唆する。

VI. 結 論

1. 本研究の結果は、教員が教務主任に期待する役割を表す 47 カテゴリを明らかにした。
2. 教員が教務主任に期待する役割を表す 47 カテゴリは、《教員個々の状況に応じてファカルティ・ディベロップメントの機会を提供する》《教員の職業活動上の自律性を尊重する》など、9 つの特徴を示した。
3. 教員が教務主任に期待する役割の特徴から、教務主任の役割遂行に向けた示唆を得た。本研究の成果は、教務主任が自身の役割を明確にすることを助け、それに基づき役割を遂行していくことを可能にする。

謝辞

本研究は、全国の看護専門学校に所属する教員の皆様のご協力によって支えられている。本研究に関わった全ての皆様に心より感謝申し上げる。

引用文献

- 1) 看護行政研究会編 (2018): 看護六法平成 30 年版, 保健師助産師看護師学校養成所指定規則 第 4 条 1 項の四, 82, 新日本法規出版, 愛知
- 2) 前掲書 1), 看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン第 5 条 1 項 (14), 434
- 3) 茂木佐智子, 松田安弘, 山下暢子他 (2012): 看護専門学校の教務主任が役割遂行上直面する問題の解明, 群馬県立県民健康科学大学紀要, 7: 15-34
- 4) 関根龍子, 高田みつ子 (1999): 全国の看護 (助産) 学校職員の業務の実態と認識—教務主任を中心として—, 静岡県立大学短期大学部研究紀要, 13(2): 69-72
- 5) 前掲書 3), 20-21
- 6) 見田宗介, 栗原 彬, 田中義久編 (2006): 社会学事典, 「役割」の項, 878, 弘文堂, 東京
- 7) 山崎英則, 片上宗二編 (2014): 教育用語辞典, 「役割取得」の項, 512, ミネルヴァ書房, 京都
- 8) 長島弘江, 平賀元美 (2008): 教務主任が行う看護教員への教育的かかわりとその影響要因, 日本看護学教育学会第 18 回学術集会講演集: 131
- 9) 高村昌枝, 宮本千津子 (2015): クラスを活用した看護学生に対する支援に関する研究【後編】教員の役割と連携, 看護展望, 40(3): 80-85
- 10) 加藤睦美 (2012): 看護専門学校の教務主任が専任教員との間で感じる職務上の困難さ—教務主任の語りの分析から—, 四日市看護医療大学紀要, 5(1): 25-34
- 11) 前掲書 3), 15-34
- 12) 舟島なをみ (2018): 看護教育学研究 発見・創造・証明の過程第 3 版, 204-225, 医学書院, 東京
- 13) 舟島なをみ監 (2013): 看護学教育における授業展開—質の高い講義・演習・実習の実現に向けて—, 5, 医学書院, 東京
- 14) 今野喜清, 新井郁男, 児島邦宏編 (2003): 新版 学校教育辞典, 「指導」の項, 357, 教育出版, 東京
- 15) 村上みち子, 舟島なをみ (2002): 看護学教員のロールモデル行動に関する研究 ファカルティ・ディベロップメントの指標の探求, 看護研究, 35(6): 38-39
- 16) 杉森みどり, 舟島なをみ (2016): 看護教育学 第 6 版, 353, 医学書院, 東京
- 17) 前掲書 16), 359
- 18) 前掲書 16), 359
- 19) 下中邦彦編 (1981): 新版 心理学事典, 「適性」の項, 604, 平凡社, 東京
- 20) 森岡清美, 塩原 勉, 本間康平編 (1993): 新社会学辞典, 「キャリア形成」の項, 268, 有

- 斐閣, 東京
- 21) 金谷悦子, 鈴木美和, 舟島なをみ (2005): 看護系大学・短期大学に所属する新人教員の職業経験に関する研究—5年以上の看護実践経験を持つ教員に焦点を当てて—, 看護教育学研究, 14 (1): 26-28
- 22) 前掲書 19), 「適応」の項, 604
- 23) 箕浦とき子, 高橋 恵編 (2012): 看護職としての社会人基礎力の育て方, 166, 日本看護協会出版会, 東京
- 24) 舟島なをみ編 (2007): 院内教育プログラムの立案・実施・評価, 1, 医学書院, 東京
- 25) 北原保雄 (2011): 明鏡国語辞典第2版, 「自律」の項, 大修館書店, 東京
- 26) 村上みち子, 野本百合子, 舟島なをみ (2005): 看護学教員が職業上直面する問題の解明, 日本看護学教育学会誌, 15: 181
- 27) Peter.F.Drucker; 上田惇生編訳 (2001): マネジメント 基本と原則, 200, ダイヤモンド社, 東京
- 28) 山澄直美, 舟島なをみ, 定廣和香子他 (2005): 看護専門学校に所属する教員の職業経験の概念化, 日本看護学教育学会誌, 15(2): 5-6
- 29) 福永ひとみ (2018): 職業的アイデンティティと職業ストレス 看護教員のメンタルヘルス対策に向けて, 看護教育, 59(3): 171-172
- 30) 吉田時子, 麻生ナミ恵, 伊藤暁子他 (1982): 看護学校専任教員の業務の実態と業務に対する認識, 看護教育, 13: 142
- 31) 加藤かすみ, 中田佳代, 飛田昌子他 (2013): 看護師養成所3年課程の休学・退学と学生への支援の実態, 中国四国地区国立病院附属看護学校紀要, 9: 142-151
- 32) 前掲書 26), 181
- 33) 山田里津, 横山トヨミ, 荒川真知子他 (2009): 新・教務必携 看護学校の運営と管理, 35, 日本看護学校協議会共済会, 東京
- 34) 網野寛子, 遠藤由美子, 齊藤茂子他 (2012): 看護教員のための学校経営と管理 増補版, 56, 医学書院, 東京
- 35) 前掲書 34), 56
- 36) 細谷俊夫他編 (1988): 新教育学大事典2, 「教務主任」の項, 508-509, 第一法規出版, 東京
- 37) 前掲書 26), 181
- 38) 川上ちひろ (2018): 「対応が難しい学習者」は, 誰が, 何に, 困っているのか, 看護教育, 59(10): 867-868
- 39) 前掲書 26), 181
- 40) 依田新監 (1979): 新・教育心理学辞典, 「リーダー」の項, 777, 金子書房, 東京
- 41) 三隅二不二 (1986): リーダーシップの科学 指導力の科学的診断法, 68, 講談社, 東京
- 42) 前掲書 41), 92
- 43) 日本看護協会 (2016): 看護職のワーク・ライフ・バランス推進ガイドブック: 9
- 44) 今野喜清他編 (2003): 新版 学校教育辞典, 「休暇」の項, 179, 教育出版, 東京
- 45) 大神あゆみ (2018): 職業人生を通じた看護職の健康づくりとは, 看護, 70(8): 17-22
- 46) 前掲書 19), 「人間関係」の項, 654
- 47) Stephen P.Robbins; 高木晴夫訳 (2009): 新版 組織行動のマネジメント—入門から実践へ, 76-77, ダイヤモンド社, 東京
- 48) 前掲書 24), 1

Faculty Expectations for Curriculum Coordinator Roles at Diploma Nursing Schools

Hiroko Arai¹⁾, Yasuhiro Matsuda²⁾, Nobuko Yamashita²⁾ and Mika Hattori²⁾

1) Tomioka Nursing School

2) Gunma Prefectural College of Health Sciences

Objectives: This research aimed to clarify the expectations of faculty for curriculum coordinator roles at diploma nursing schools. By considering the expectations of the role, curriculum coordinators can obtain suggestions to better perform their duties.

Methods: Questionnaires were distributed by post to 632 faculty members belonging to diploma nursing schools across Japan. A total of 245 responses were received (response rate: 38.8%). The 241 responses that contained responses to open-ended questions, were analyzed using content analysis for nursing education based on Berelson's methodology.

Results: A total of 47 categories were extracted, such as "Provide advice necessary to improve the design and deployment of classes."

Conclusions: 47 categories expressing faculty expectations for curriculum coordinator roles were clarified. Additionally, this content showed nine types of characteristic traits, including "Provide faculty development opportunities according to individual faculty." The results of this research can help curriculum coordinators clarify their own roles and using this information will allow for the execution of the aforementioned roles.

Keywords: diploma nursing school, faculty, curriculum coordinator, role, expectations